

地方独立行政法人福岡市立病院機構
令和5年度第7回理事会 議事録（要旨）

- 日 時：令和5年11月22日（水）15:55～17:00
- 場 所：こども病院 講堂
- 出席者：原理事長（議長）、堀内副理事長、瓜生理事、神坂理事、平田理事、近藤監事、柳澤監事
[欠席：石橋理事、楠原理事]

□ 議 事

【議案審議】

1 議案第11号 職員給与規程の一部改正について

<概要> 給与規程の一部改正について、事務局より説明を行い、原案どおり可決された。

（改正内容） 業績手当の支給月数について、一般職員を年間4.35月分から4.45月分へ、再雇用職員を同2.275月分から2.325月分へ引き上げるもの。

<主な意見等>

特になし

【報告事項】

1 上半期の実績等について

<概要> 上半期の実績等について、事務局より報告を行った。

（こども病院の上半期の実績）

<医療サービス>

【良質な医療の実践】

- コロナ患者の受入れ 延入院患者数 226 人
- 移行期医療（たけのこ外来）支援人数 44 人
- 「小児慢性特定疾病児童等レスパイト支援事業」として3件（延べ13日間）の受入れ

【地域医療への貢献と医療連携の推進】

- こどもアレルギーセンター講演会を開催。幼稚園教諭・保育士等 63 人参加（8月）
- オープンカンファレンスをWe bで計20回開催。延べ554人参加（4月～9月）
- 「福岡県小児等在宅医療推進事業」として、多職種研修をWe b開催。70人受講（9月）
- 地域医療連携室ニュースレターの発行（5月、8月）

【災害・感染症等への適切な対応】

- 災害時参集訓練の実施（5月）及び海上保安庁患者搬入搬出合同訓練（7月）の実施
- 熊本大学病院主催の災害医療研修会にWe b参加（6月、8月、9月）

<患者サービス>

【患者サービスの向上】

- 付添者用ソファベッドの更新（5月）
- プロサッカー選手やサンリオキャラクターの病院訪問の受入れ（6月、8月）
- 外来満足度調査の実施（7月）

【情報発信】

- 「こどものページ」に係る利用者へのアンケート調査の実施（8月）
- 第7回CGGプログラムの開催。講師：皮膚科医師（7月）

<医療の質の向上>

【病院スタッフの計画的な確保と教育・研修】

- 看護学生を対象とした病院説明会を開催。延べ130人参加（4月、8月）
- 看護実習生の受入れ（10校 延べ236人）
- Fukuoka CHOPPS 2023 を開催。現地・Web合わせて延べ55人参加（6月、9月）

<自律性・機動性の高い運営管理体制の充実>

- DX勉強会の定期開催（6月～9月）
- ペーパーレス会議システムの導入（6月）
- 調剤ロボット（全自動秤量散薬分包機）の導入（9月）

<働きがいのある職場環境づくり>

- 働き方改革に関連し、医療機関勤務環境評価センター受審。評価結果は「医師の労働時間短縮に向けた医療機関内の取組は十分に行われており、労働時間短縮が進んでいる」とされた。（9月）
- 外部講師によるハラスメント研修会（任意）の開催。60人参加（7月）

<事務部門の機能強化>

- 全国地方独立行政法人病院協議会主催 事務職員向けセミナーの受講（9月）
- 主任事務研修会の開催（9月）

<収支改善>

【収益確保】

- 新型コロナウイルス感染症関連各種補助金の申請
- 保険診療検討ワーキングチームによる査定内容の分析及び早期対応の徹底

【費用削減】

- （一財）省エネルギーセンターによる省エネルギー診断の受審（7月）

<その他業務運営に関する重要事項を達成するためとるべき措置>

- 上半期 寄付総額 65,808 千円

（市民病院の上半期の実績）

<医療サービス>

【良質な医療の実践】

- コロナ患者の受入れ 延入院患者数 1,512人
- 福岡県新型コロナウイルス感染症重点医療機関として福岡市における中核的な役割を果たしながら、通常医療を維持

【地域医療への貢献と医療連携の推進】

- 紹介受診重点医療機関の指定（8月）
- 東部オープンカンファ 3年ぶりに対面で開催（6月）
- 特定行為に係る看護師の指定研修機関として3期目を開講（4月）。3人の受講生中、1人は外部からの参加。
- 地域連携広報誌FCHの発行（4月、8月）
- 訪問看護ステーションへの見学、当院紹介症例に関する報告会（8月、9月）

【災害・感染症等への適切な対応】

- 電子カルテシステム ランサムウェア対策用バックアップ環境の構築（9月）
- 感染管理認定看護師の増員計画の立案（9月）
- 災害時参集訓練の実施（5月）及び消防訓練の実施（9月）

<患者サービス>

【患者サービスの向上】

- 駐車場看板の新規設置（視認性向上対策）（4月）
- 外来満足度調査の実施（7月）

【情報発信】

- ICIC（Infection Control Information Center：感染対策情報発信センター）ニュースレター発信（5回）
- 出前講座の実施 上半期4回

- 福岡市「小学生のためのお仕事ノート」「中学生のためのお仕事ブック」への掲載（9月）

<医療の質の向上>

【病院スタッフの計画的な確保と教育・研修】

- 講演会講師派遣 福岡県看護協会看護職員復帰研修事業「再就職のための看護技術セミナー（採血・注射編）」（5月、7月、8月）
- 講師派遣「認定看護師の仕事、働きについて」（102人参加）（6月）
- 講師派遣「看護サービス提供の場と看護職の役割」（96人参加）（6月）
- 看護部「院内留学研修」の実施（25人参加、4月～6月）
- 全職員対面での院長訓示実施（9月）

【信頼される医療の実践】

- クリニカルパスの新規作成（3件）
- 「高カロリー輸液の投与量調整」「脱水症状に対する輸液による補正」の手順書作成（9月）

<自律性・機動性の高い運営管理体制の充実>

- DX勉強会の定期開催（6月～9月）
- 適時調査対応や新たな施設基準取得等を目的として、施設基準管理ソフトを導入（7月）
- AIライティングレコーダーの導入（5月）

<働きがいのある職場環境づくり>

- 医師の働き方改革コアメンバー会議を開催（4月～9月）
- 看護師ユニフォーム2色制の開始、日勤帯と夜勤帯でユニフォームを変更（5月）

<事務部門の機能強化>

- 全国地方独立行政法人病院協議会主催 事務職員向けセミナーの受講（9月）
- 医療情報室員へのリスクリング開始（勉強会7月～、情報系eラーニング受講8月～）

<収支改善>

【収益確保】

- 紹介患者・救急患者受入れに関する連携推進WGを開催（5月～6月）
- 新型コロナウイルス感染症関連各種補助金の申請

【費用削減】

- 診療材料費について、同種同効品への切替えや価格交渉による削減

<主な意見等>

- 調剤ロボットの導入によって薬剤師が不要となるのか。
- 薬剤師が薬の分包作業を行っていたものを調剤ロボットに行わせるもの。
- 人間が指示を出しておけば、ロボットが勝手にやってくれるのか。
- そのとおりである。
- 調剤ロボットの導入と一般病棟への病棟薬剤師の専任配置は、関係ないのか。
- 分包作業をしていた薬剤師をロボットの導入によって、より患者の近くに専任配置することができることから大いに関係している。
- 病床稼働率を向上させるには、具体的にどのような方法があるのか。
- 基本的に市民病院やこども病院に入院する方法としては2つあり、1つは開業医や医療機関からの紹介、もう1つは救急搬送となる。そのため、入院患者を増やし、病床稼働率を上げる取組としては、現在診療できる内容について、地域の医療機関を回り情報交換したり、登録医や後方連携施設等との交流を目的とした「連携の会」を開催し、病院の各診療科の科長等が出席してそれぞれの診療科について紹介したりしている。
- こども病院についても同様だが、特殊な病院でもあるため開業医を回らなくとも紹介を受けることが多く、また救急については基本的には断らずに受け入れるようにしている。
また、医師の働き方改革などで手術件数に影響が出たり、夏休み時期など季節によって入院や手術を希望される患者数がオーバーフローしてしまう時期と空いてしまう時期があるため、

そこを調整できれば病床稼働率の向上が図れるのではないかと考えている。

- 現在も、そしてこれからも問題となると考えられているのが看護師の離職についてで、関東あたりでは看護師の不足により病棟を閉鎖しているところも出ている。市民病院について、必要数は確保できているのか。
- 今年度人員の確保は当院だけでなく他施設でもなかなか難しかったので、来年度に向けて人員確保についての検討を行っている。
- コロナ禍により看護職の存在意義の向上や処遇改善されたものの、家族等がコロナなど危険を伴う職への就職を反対するなどで人材確保が難しくなっている。医師の働き方改革により、医師の代わりを何でも看護師にさせようとする、看護職を補助する人がなかなか確保できない中では、安易に考えず、組織で十分に検討してタスクシフトしたりお互いに納得できるように進める必要がある。今まで通りの作業量で稼働時間を減らすことはできないだろうから、作業をどこかに委託するなど根本的なことを考えないと解決には結びつかない。
- 収支改善から病床利用率を向上させる必要があるとのことで両病院とも基幹病院であることから開業医等からの紹介を受けるため連携をしていくことはとても大事である。他の基幹病院では、待合室に貼ってあった地図に当院の治療が終わったら、続きは地元の医療機関で診療を受けてくださいと近所の開業医の案内がされていた。開業医等から紹介を受けたのであれば、治療がある程度終われば紹介を受けた開業医等へ返すことはあると思うが、さらに他の症状などについて近所の開業医等の紹介をするなどの連携を強化していくようなことも方策としてあるのではないか。
- その件については、逆紹介率に反映しており、市民病院も多くの逆紹介をしている。
- 人材確保はどれも大変なようだが看護学校や最近採用された看護師などにどのような情報が知りたいか、その病院で働きたいと思えるか等話を聞いて、その意見をホームページなどに反映してブラッシュアップするなどしても良いのではないか。
- 看護師は自分の成長につながる教育を重視している。こども病院は小児に特化しており、こどもの看護をしたいと思う学生が一定数いる。市民病院は強みとして特定行為研修に早くから取り組み、これからの医師の働き方改革に現実的、具体的に繋がるようなところがあり、新人看護師は認定看護師や専門看護師になりたいとの理由など自分が成長できる職場を選ぶため、そのような点において両病院は決して遅れをとっていないと思う。
市民病院は、施設が老朽化しているため新しくした方が良いと思う。
- 今回、応募者数が少なく採用が厳しい状態であったので、今年度入職の看護師や病院見学会の参加者、受験者などに、就職を決めるにあたりどのようなところに興味があるのか話を聞いている。その中で、実際に働いている職員の状況を知りたいとの話があったため、情報を分かりやすく提供できるようにホームページの修正を試みている。また、2年目、3年目の看護師や子育てしながら働いている看護師の話聞いてもらうことなどを検討している。
- こども病院の看護師については、小児に特化した病院であり小児や周産期に関する看護がしたいと思って人が集まってくるため、多少募集者が減っているが採用予定人数を割ることは起こっていない。現在の課題は、入職した人たちがいかに辞めずに働き続けられるかである。新採用者は“こどもはかわいい”といったイメージで就職してくるが、現場は、子どもたちの命のかかった、そして子どもの後ろには家族が付いていてその厳しい目がある中で看護をしなければならない。また、タスクシフトでかなり多様なタスクを看護師が引き受けている。その負担軽減のために看護師のタスクを他に渡せる部分をどう考えていくのか、どう協働していくのか、また、給与面や子育てしながら働ける職場環境の整備など現場が厳しい中でいかに働き続けられるかという環境を整えるのが課題であると思っている。
- 薬品費で高額な薬品があるが、1人の患者に対して高額な薬品を使用するにあたっての基準のようなものはあるのか。
- 病状に適用できる薬があり、助かる見込みがある場合は、その薬品がいかに高額であろうと

も医療現場としては使わないということを選択するのは非常に難しい。保険適用等の検討は行政側の問題であると思われる。

- 令和5年度の予算において、コロナの空床の補助金等について予算の積算としては補助金収入を計上していないとの認識でいいのか。
- 令和5年度予算の積算としては、5類に移行するまではコロナ病床確保のための補助金についても積算しており、実際、予想よりも多くの病床を確保したが、概ね見込みどおりとなっている。